

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К СПЕЦИФИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Туливетров С.Н.

Рассматриваются особенности адаптации молодых специалистов научно-исследовательских организаций оборонно-промышленного комплекса (НИО ОПК), находящихся на разных уровнях адаптации. Полученные данные позволяют прогнозировать успешность процесса адаптации молодых специалистов к специфике НИО ОПК и научно-исследовательской деятельности.

Ключевые слова: молодые специалисты, производственная адаптация, социально-психологическая адаптация, целевая подготовка.

Анализ деятельности молодых специалистов НИО ОПК показал, что значительная часть выпускников базовых вузов, с которыми НИО ОПК имеет долгосрочные договоры о целевой подготовке специалистов в психологическом отношении, оказывается далеко не всегда профессионально пригодной. Несоответствие их индивидуально-психологических качеств, компетентностей специфике деятельности НИО ОПК, значительно затрудняет адаптацию молодых специалистов к специфике организации.

Наиболее оптимальным способом, повышающим эффективность адаптации молодых специалистов, является проведение целевой подготовки, учитывающей специфику работы в НИО ОПК.

Наше исследование было направлено на изучение личностных особенностей молодых специалистов организации, проявляющихся в период адаптации. Гипотеза исследования состояла в предположении, что существует сочетание социально-психологических особенностей личности, которое при определенных условиях может выступать фактором, детерминирующим успешную/неуспешную адаптацию человека в организации.

Степень адаптации (полная/частичная) может значительно различаться у молодых специалистов, прошедших целевую подготовку в организации до начала трудовой деятельности и молодых специалистов, не прошедших такой подготовки.

Объектом исследования явились 100 человек, вновь принятых на работу в крупную научно-исследовательскую организацию ОПК (ФГУП «ВНИИ «Градиент», г. Ростов-на-Дону). Все респонденты ростовчане, обоего пола, с высшим профессиональным образованием.

Эмпирический объект исследования включал две группы респондентов. Группа 1 – молодые специалисты (50 человек, из них 25 мужчин и 25 женщин), прошедшие целевую подготовку в подразделениях организации до начала официальной трудовой деятельности в возрасте от 23 до 30 лет, выпускники вузов с которыми предприятие заключило договоры о целевой подготовке молодых специалистов.



Группа 2 – молодые специалисты (50 человек, из них 25 мужчин и 25 женщин) не прошедшие целевую подготовку до начала официальной деятельности на предприятии: в возрасте от 23 до 30 лет, выпускники вузов с которыми предприятие не имеет договоров о целевой подготовке молодых специалистов.

Методами исследования стали психодиагностика и метод статистической обработки результатов.

В исследовании были использованы: многофакторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-PF, форма А, стандартная); методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Результаты, полученные по методике Р. Кеттелла, позволили построить обобщенные личностные профили обеих групп испытуемых (см. рис. 1).

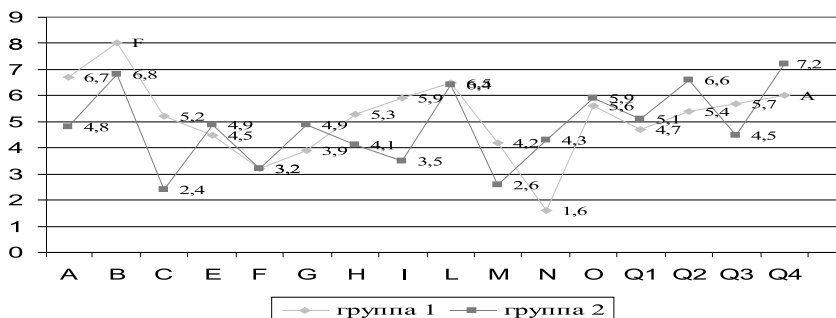


Рис. 1. Обобщенные личностные профили группы 1 и группы 2

Как видно из рис. 1, наиболее характерными личностными особенностями для респондентов группы 1 оказались следующие: высокие значения по фактору В; тенденция к высоким значениям по фактору А; низкие значения по фактору N; тенденция к низким значениям по фактору М.

Полученные данные позволяют выделить у респондентов группы 1 такие личностные характеристики: открытость, добросердечность, общительность. Они активны в устранении конфликтов, не боятся критики, испытывают яркие эмоции. У них наблюдается склонность к абстрактному мышлению, сообразительность и быстрая обучаемость, выдержанность, работоспособность. Они эмоционально зрелы, реалистически настроены, откровенны, доверчивы, благожелательны по отношению к другим людям. Они чаще стараются контролировать свои эмоции и поведение.

В группе 2 наиболее выраженным оказался другой набор факторов: В+ , L+ , О+ , Q₂+ , Q₄+ , С- , М- , F- . Полученные данные свидетельствуют о том, что респондентам группы 2 присущи: эмоциональная неустойчивость, чувствительность, низкий уровень толерантности в стрессовых, фрустрирующих ситуациях. Им более свойственны осторожность, практичность, неразговорчивость, пессимистичность, высокий уровень тревожности. Они склонны к интроверсии, замкнутости,



одинокости, ригидности, вместе с тем показывают высокую степень подвижности психических процессов: стремятся к самостоятельности и самодостаточности, порой скептически относясь к ценностям других людей. Наблюдается тенденция к проявлению бескомпромиссности, излишней подозрительности, недоверчивости и внутренней настороженности.

Были изучены особенности социально-психологической адаптации обеих групп с помощью методики К. Роджерса и Р. Даймонда (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Уровень социально-психологической адаптации групп 1, 2
по методике К. Роджерса и Р. Даймонда**

Факторы	Значимость различий, (двухвыборочный тест Z-тест), α	группы		
		\bar{X}	Группа 1	Группа 2
Адаптивность	0,051	49,7	69,4	30,0
Дезадаптивность	0,001	50,3	30,6	70,0
Принятие себя	0,042	72,8	84,8	60,7
Непринятие себя	0,005	42,0	71,6	12,4
Принятие других	0,001	27,3	15,2	39,3
Непринятие других	0,001	58,0	28,4	87,6
Эмоциональный комфорт	0,005	57,6	69,5	45,7
Внутренний контроль	0,006	51,6	57,1	46,0
Внешний контроль	0,052	48,5	42,9	54,0
Доминирование	0,001	69,8	54,6	84,9
Подчинение	0,001	30,3	45,4	15,1
Наличие депрессии	0,001	44,8	26,4	63,2
Отсутствие депрессии	0,441	55,2	73,6	36,8

Данные свидетельствуют о том, что вся выборка респондентов по уровню адаптации может быть оценена в равной степени как адаптивная (49,7 %), так и дезадаптивная (50,3 %). В большинстве случаев респонденты принимают себя (72,8 %) и не принимают других (58,0 %). При этом у них чаще всего присутствует эмоциональный комфорт (57,6 %), развит внутренний контроль (51,6%) и стремление к доминированию (69,8 %).

У респондентов группы 2 более развитым оказался внешний контроль за своими действиями (54,0 %), а у респондентов группы 1 – внутренний (57,1 %). И те, и другие склонны скорее доминировать в отношениях с другими людьми (соответственно, 84,9 % и 54,6 %), чем быть ведомыми (соответственно, 15,1 % и 45,4 %). Респонденты группы 2 чаще испытывают депрессивные чувства, настроение, нежели респонденты группы 1; соответственно 63,2 % и 26,4 %.

На основе данных использованных методик были выявлены личностные особенности и качества социально-адаптированного и социально-неадаптированного специалиста в организации (таблица 2).



Таблица 2

**Личностные особенности и качества социально-адаптированного
и социально-неадаптированного специалиста в организации**

Социально-адаптированные специалисты	Социально-неадаптированные специалисты
1. Адекватная самооценка, независимость	1. Заниженная самооценка, склонность к конформизму
2. Принятие ответственности за свою жизнь, свои поступки	2. Перекладывание ответственности на других, или на внешние обстоятельства
3. Высокая мотивация достижения	3. Низкая мотивация достижения
4. Общительность	4. Замкнутость
5. Доминирование в отношениях	5. Подчиненность
6. Уверенность в себе	6. Неуверенность в себе
7. Умение планировать свою жизнь	7. Склонность к отсутствию сопротивления
8. Отсутствие трудностей в общении и склонность к сотрудничеству	8. Трудности в общении и сотрудничестве
9. Отсутствие депрессивных состояний	9. Склонность к депрессивным или суб-депрессивным состояниям

Исследование позволяет сделать некоторые выводы.

1. Молодые специалисты, не прошедшие специальную целевую подготовку в организации, испытывают значительные трудности в адаптации к работе, и к организации в целом. После прохождения целевой подготовки в организации они быстрее адаптируются к организации, процесс их адаптации происходит менее травматично и за более короткий срок.

2. Выявлены социально-психологические критерии адаптированности молодого специалиста. Выделенные критерии могут использоваться в целях составления прогноза адаптации молодого специалиста в НИО ОПК.

Литература

1. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Изд-во Эксмо, 2005.
2. Дружилов С.А. Профессионализм человека и критерии профессиональной адаптации. Объединенный научный журнал. – М.: ТЕЗАУРУС, 2003. – № 1. – С. 15-16.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001.
4. Потоцкий М.Ю. Раздел «Человеческие ресурсы в третьем тысячелетии. Тенденции современного управления персоналом». – М.: ГроссМедиа, 2004.
5. Управление персоналом / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2000.
6. Управление персоналом организации / Под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2003.
7. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: Хрестоматия / Под ред. Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001.